

業務部速報



No. 86

発行 25. 12. 16

JR東労組 業務部

申5号 「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について(その2)」に関する申し入れ 第3回団体交渉(12/15)①

【賃金制度の見直し】

●組合 ■会社

1. 役割遂行賃金(基準内賃金)について、子ども手当および住宅等手当(住居額)を追加すること。



●期末手当の算定基礎となる基準内賃金が「仕事に対する賃金」だけになるのはおかしい！生活に対する賃金を追加するべきだ！

■役割遂行賃金として、シンプルでわかりやすくする

■より仕事に対する手当にフォーカスする

■物価上昇などを加味するとの考えは変わらない。物価上昇などを踏まえて支給していく

■提案の内容で妥当である

●認識一致しない！期末手当の算定基礎となるため、具体的な要求時の議論において継続して議論していく！

2. 「職務能力給」との名称ではなく、生活等にかかる要素も含むことから「基本給」とすること。



●基本給には、組合員の生活の維持・向上や物価上昇なども含まれている！これらの性質を変えるべきではない！評価重視の名称となり、競争を職場に持ち込むものだ！

■昇給を「能力昇給」とするため、基本給ではなく職務能力給とする

■JR東日本の基本給は「総合決定給」であり、生活的な要素も入っており、この考えは変わらない

■競争や評価を引き起こしたり、委縮するものではない

■長期勤続することが大切であることは変わらない

■社会的にも一般的にも「職務能力給」との名称で通じる

■提案の内容で妥当である

●これまでの基本給の性質を変えることなく、生活に関わる要素が含まれることは確認！

5. 初任給額の見直しに伴う職務能力給の調整（職務能力給の移行措置）について、勤続年数が1年を超えるごとに減じる額を1,000円とすること。



●人材定着をめざし、人材流出を防ぐために、減じる額を1,000円として中堅層にスポットを当てるべきだ！

■採用競争力を高めるために、初任給を引き上げて、若年層の賃金カーブを早期に立ち上げる

■中堅層以上も1万円は必ず引き上る

■賃金カーブ全体を見て1万円を下回ることはない

■経験を重ねることは大事なことである

■離職防止は非常に重要であるが、賃金制度だけではなく、育児・介護の制度改革など、その他のことを行うことでつなぎとめていく

■提案の内容で妥当である

●認識一致しない！中堅層の人材定着のためにJR東労組の要求を受け入れるべきだ！

紙面の関係で、項目の順番を変えています。実際の交渉では1項から順番に行っています

②に続く